

**Hubungan Antara Konflik Kerja Keluarga Dan  
Efikasi Diri Dengan Kelelahan Kerja  
Pada Perawat Di Rumah Sakit  
Medistra Jakarta**

Mufliha Putri Kamila<sup>1</sup>, Tatiyani<sup>2</sup>

Fakultas Psikologi, Universitas Persada Indonesia Y.A.I  
E-mail: [Mufliha.Putri@upi-yai.ac.id](mailto:Mufliha.Putri@upi-yai.ac.id)<sup>1</sup>, [tatiyani@upi-yai.ac.id](mailto:tatiyani@upi-yai.ac.id)<sup>2</sup>.

**ABSTRAK**

Penelitian kuantitatif ini bertujuan untuk menguji hubungan antara konflik kerja keluarga dan efikasi diri dengan kelelahan kerja pada perawat di Rumah Sakit Medistra Jakarta. Kelelahan kerja adalah variabel terikat, sedangkan konflik kerja keluarga (X1) dan efikasi diri (X2) adalah variabel bebas. Metode pengambilan sampel menggunakan metode purposive sampling dengan sampel sebanyak 157 orang perawat wanita yang sudah menikah dan memiliki anak yang bekerja di Rumah Sakit Medistra Jakarta. Hasil analisis data variabel konflik kerja keluarga dan kelelahan kerja menunjukkan koefisien korelasi korelasi  $r = 0,793$  with  $p = 0,000 < 0,005$  yang menunjukkan ada hubungan positif antara keduanya. Hasil analisis data menggunakan bivariate correlation, menunjukkan bahwa ada hubungan negatif signifikan antara efikasi diri dengan kelelahan kerja memiliki nilai koefisien korelasi  $r = -0,273$  dengan  $p = 0,001 < 0,005$  yang menunjukkan bahwa ada hubungan yang negatif antara keduanya. Hasil uji analisis data menggunakan multivariate correlation, diperoleh nilai R sebesar 0,653 dan  $p = 0,000 < 0,05$  hal ini menunjukkan ada hubungan signifikan antara konflik kerja keluarga dan efikasi diri dengan kelelahan kerja. Sumbangan efektif konflik kerja keluarga dan efikasi diri dengan kelelahan kerja sebesar 65,3% sementara sisanya 34,7% merupakan sumbangan dari faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Kata kunci :** *Kelelahan Kerja, Konflik Kerja Keluarga, Efikasi Diri*

**ABSTRACT**

*This quantitative study aims to test the relation between work family conflict and self-efficacy with burnout on nurses at Medistra Hospital Jakarta. Burnout is the dependent variable, while work family conflict (X1) and self-efficacy (X2) are independent variables. The sampling method used the purposive sampling method, with a sample of 157 female nurses married and have children who work at Medistra Hospital Jakarta. The result of data analysis for the variable work family conflict and burnout show a correlation coefficient of  $r = 0,793$  and  $p = 0,000 < 0,005$  which shows there is positive relation between the two. The result of data analysis using bivariate correlation show that there is a negative relation between self-efficacy and burnout with a correlation coefficient value of  $r = -0,273$  and  $p = 0,001 < 0,005$ , which shows there is negative relation between the two. The result of the data analysis test using multivariate correlation, obtained on value of  $R = 0,653$  and  $p = 0,000 < 0,05$ , this shows there is a significant relation between burnout with work family conflict and self-efficacy. The effective contribution of burnout with work family conflict and self-efficacy was 65,3% while the remaining 34,7% was contributed by other factors not examined in this study.*

**Keyword :** *Burnout, Work Family Conflict, Self-Efficacy*

## 1. PENDAHULUAN

Bidang kesehatan merupakan salah satu bidang penting yang dibutuhkan dalam kehidupan masyarakat. Dilihat dari segi fasilitas maupun pelayanannya, bidang kesehatan memegang peranan penting dalam mensejahterakan masyarakat. Fasilitas dan pelayanan kesehatan yang bagus tentunya dapat meningkatkan kesejahteraan hidup masyarakat.

Para perawat di rumah sakit, pusat kesehatan masyarakat maupun klinik memiliki rutinitas pekerjaan setiap harinya tidak hanya berhubungan dengan pasien terkait saja, tetapi para perawat juga harus bisa berhubungan dengan keluarga pasien atau bahkan teman dan kerabat dari pasien. Para perawat juga harus mempunyai hubungan yang baik sesama rekan sejawatnya, dengan dokter yang ada di tempat mereka bekerja, dengan aturan-aturan dan juga sumpah keperawatannya. Dalam menjalani hal-hal tersebut yang melibatkan perasaan emosional, menuntut kekuatan fisik dan psikis yang harus stabil dalam diri para perawat, tidak jarang membuat para perawat merasa tertekan oleh beban kerjanya dan tidak jarang pula mengakibatkan stres karena kelelahan bekerja.

Menurut *National Safety Council* (dalam Desima, 2013) ada tiga kategori yang masuk ke dalam penyebab penting mengapa seseorang bisa menjadi stress yaitu, organisasional, individual dan lingkungan. Sumber stres kelelahan kerja para perawat bisa di dapat dari hubungannya dengan pasien, keluarga pasien, hubungan dengan perawat atau staf lain. Para perawat di tempat pelayanan kesehatan seperti klinik, pusat kesehatan masyarakat hingga rumah sakit biasanya di dominasi oleh perempuan yang juga merangkap peran sebagai

seorang ibu yang mengurus pekerjaan rumah.

Berdasarkan hasil wawancara kepada beberapaperawat mengatakan terkadang perubahan jadwal shift yang mendadak membuat perawat merasakan kelelahan baik dari fisik, emosional maupun mental yang diakibatkan oleh kewajiban kerja yang mendadak bertambah dan mengakibatkan berkurangnya durasi istirahat hingga memicu stress. Menurut beberapa perawat juga, saat mereka menggantikan shift rekan perawat lainnya mereka merasa berkurangnya waktu untuk keluarga dan masalah rumah tangga, yang menyebabkan kadang terjadi konflik kerja keluarga dalam dirinya dan keluarganya.

Booth (2011) mengemukakan jika pekerjaan membuat seorang perempuan yang juga seorang ibu kesulitan dalam mengatasi kelelahan fisik maupun psikis maka dapat menghasilkan konflik dalam rumah tangga atau dalam keluarganya. Tidak mudah menjadi peran ibu yang juga dituntut komitmen akan pekerjaan oleh tempat kerjanya. Hal ini membuat para perawat yang memiliki peran sebagai ibu harus mempunyai tingginya tingkat efikasi diri. Seseorang yang memiliki tinggi efikasi diri tentu tidak merasa sulit untuk mengatasi kelelahan bekerja atau kelelahan kerja dan juga konflik-konflik yang mereka hadapi.

Kelelahan kerja dengan konflik kerja keluarga dan efikasi diri saling berhubungan satu sama lain. Individu dengan tingkat efikasi diri yang rendah ditambah dengan adanya tuntutan peran dalam keluarga serta adanya tuntutan yang tinggi juga dari pekerjaannya terkadang membuat individu merasa tidak yakin terhadap kemampuan dirinya dalam menyelesaikan pekerjaan juga menjalani perannya dalam keluarga. Sehingga membuat stress yang berkepanjangan

hingga menimbulkan burnout pada diri individu tersebut.

#### **Rumusan Masalah**

1. Apakah ada hubungan antara konflik kerja keluarga dengan kelelahan kerja pada perawat di Rumah Sakit Medistra?
2. Apakah ada hubungan antara efikasi diri dengan kelelahan kerja pada perawat di Rumah Sakit Medistra?
3. Apakah ada hubungan antara konflik kerja keluarga dan efikasi diri dengan kelelahan kerja pada perawat di Rumah Sakit Medistra?

## **2. LANDASAN TEORI**

### **Kelelahan Kerja**

Khusaeni, dkk (2020) mendefinisikan kelelahan kerja sebagai keadaan psikologis dari seseorang yang tidak mampu dalam menghadapi tekanan pekerjaan yang mengakibatkan gejala baik dari segi emosional, fisik, maupun mental yang bisa menyebabkan stress berkepanjangan.

Nugroho (2016) mengatakan bahwa Kelelahan Kerja adalah suatu sindrom psikologis yang dapat mempengaruhi produktivitas karena sindrom psikologis ini berasal dari kelelahan emosional, fisik dan mental.

Kelly, dkk (2020) mengemukakan bahwa Kelelahan Kerja merupakan keadaan psikologis dimana para karyawan merasakan adanya penurunan motivasi, kelelahan mental dan kehilangan komitmen.

Disimpulkan bahwa kelelahan kerja merupakan kondisi seseorang yang mengalami kelelahan dalam emosional, fisik dan mental yang bisa mengakibatkan stress berkepanjangan dan akan membuat individu tersebut merasakan penurunan produktivitas, kepercayaan diri maupun penurunan motivasi.

### **Konflik Kerja Keluarga**

Saputra dan Rudiartha (2020) berpendapat bahwa konflik kerja keluarga sebagai bentuk ketidakseimbangan peran seorang individu dalam menjalankan dua peran dalam dirinya sebagai pekerja dan anggota keluarga, hal ini mengakibatkan adanya tekanan bagi individu tersebut.

Menurut Muhdiyanto dan Mranani (2018) Konflik Kerja Keluarga merupakan konflik yang muncul karena adanya ketidakseimbangan peran yang seseorang dalam keluarga dan peran dalam pekerjaannya

Silvester (Widayati, dkk, 2022) mengatakan bahwa Konflik Kerja Keluarga merupakan konflik dua arah yang disebabkan karena adanya konflik peran antara peran di pekerjaan dengan perannya dalam keluarga.

Disimpulkan bahwa konflik kerja keluarga merupakan konflik yang terjadi karena adanya tekanan maupun ketidakseimbangan antar peran yang dijalankan oleh seorang individu baik dalam peran keluarga atau peran dalam lingkup pekerjaan yang menjadikan salah satu peran menimbulkan masalah bagi peran lainnya.

## Efikasi Diri

Khan (2015) mengatakan bahwa efikasi diri merupakan keadaan seorang individu ketika memiliki rasa yakin akan kemampuannya dalam menjalankan dan menyelesaikan tugas atau pekerjaan.

Judge dkk (2001) berpendapat bahwa Efikasi Diri merupakan salah satu indikator positif dalam melakukan evaluasi diri.

Menurut Jerusalem dan Mittag (Nabila dan Wahyuni, 2021) keadaan eksternal yang bernilai negatif akan mudah di hadapi jika individu memiliki tingkat Efikasi Diri yang tinggi, dengan Efikasi Diri yang tinggi individu akan merasa percaya diri dalam menghadapi berbagai tuntutan pekerjaan dan memiliki rasa motivasi yang tinggi juga.

Disimpulkan bahwa Efikasi Diri merupakan suatu keyakinan yang dimiliki seorang individu, yang membuat individu tersebut merasa yakin bahwa dirinya mampu untuk menghadapi dan menyelesaikan suatu masalah atau pun pekerjaan yang sedang individu tersebut hadapi.

## 3. METODOLOGI

Pada penelitian ini teknik sampling yang digunakan yaitu teknik non probability sampling dengan populasi sebesar 256 dan sampel 157 perawat. Terdapat 3 skala pada penelitian ini, skala pertama kelelahan kerja oleh Maslach dan Leither (2001) yaitu kelelahan emosional (*emotional exhaustion*), depersonalisasi (*depersonalization*), dan penghargaan diri yang rendah terhadap diri sendiri. Skala kedua konflik kerja keluarga oleh Greenhaus dan Beutell (1985) yaitu konflik yang disebabkan oleh waktu (*time based conflict*), konflik yang disebabkan oleh ketegangan (*strain based conflict*) dan konflik berdasarkan perilaku (*behavior based*

*conflict*). terakhir skala efikasi diri oleh Bandura (1997) yaitu tingkatan, kekuatan dan *generality*.

Analisis pertama menggunakan metode bivariate correlation agar mengetahui hubungan antara satu variabel independent dan satu variabel dependent, yaitu:

Ha1 : Ada hubungan antara konflik kerja keluarga dengan kelelahan kerja pada perawat di Rumah Sakit Medistra Jakarta

Ha2 : Ada hubungan antara efikasi diri dengan kelelahan kerja pada perawat di Rumah Sakit Medistra Jakarta

Pada analisis ketiga menggunakan metode multivariate correlation untuk mengetahui hubungan antara lebih dari satu variabel independent dan satu variabel dependent, yaitu:

Ha3 : Ada hubungan antara konflik kerja keluarga dan efikasi diri dengan kelelahan kerja pada perawat di Rumah Sakit Medistra Jakarta.

Hasil dari data analisis selanjutnya dihitung menggunakan bantuan program SPSS 29.0 untuk dilakukan uji analisis data dengan metode bivariate correlation dan multivariate correlation.

**4. TABEL**

Tabel 1. Tabel Hasil Uji Analisis Korelasi Bivariate dan Multivariate

Tabel Hasil Uji Analisis Korelasi Bivariate dan Multivariate		
Konflik Kerja keluarga dengan Kelelahan Kerja	r = 0,793 dan p = 0,000 < 0,05	Ha1 : Diterima
Efikasi Diri dengan Kelelahan Kerja	r = -0,273 dan p = 0,000 < 0,05	Ha2 : Diterima
Konflik Kerja Keluarga dan Efikasi Diri dengan Kelelahan Kerja	r = 0,808 R = 0,653 p = 0,000 < 0,05	Ha3 : Diterima

**5. HASIL DAN PEMBAHASAN**

Uji hipotesis pertama menggunakan bivariate correlation, berdasarkan hasil pengujian antara konflik kerja keluarga dengan kelelahan kerja diperoleh nilai  $r = 0,793$  dan  $p = 0.000 < 0.005$ . Hal tersebut menunjukkan ada hubungan positif antara konflik kerja keluarga dengan kelelahan kerja pada perawat di Rumah Sakit Medistra Jakarta. Maka (Ho1) “Tidak Ada Hubungan Antara Konflik Kerja Keluarga Dengan Kelelahan Kerja Pada Perawat Di Rumah Sakit Medistra Jakarta” ditolak dan (Ha1) “Ada Hubungan Antara Konflik Kerja Keluarga Dengan Kelelahan Kerja Pada Perawat Di Rumah Sakit Medistra Jakarta” diterima.

Uji hipotesis kedua menggunakan bivariate correlation, berdasarkan hasil pengujian antara efikasi diri dengan kelelahan kerja diperoleh nilai  $r = -0,273$  dan  $p = 0.000 < 0.005$ . Hal ini menunjukkan bahwa ada hubungan negatif antara efikasi diri dengan kelelahan kerja pada perawat di Rumah Sakit Medistra Jakarta. Maka (Ho2) “Tidak Ada Hubungan Antara Efikasi Diri Dengan Kelelahan Kerja Pada Perawat Di Rumah Sakit Medistra Jakarta” ditolak dan (Ha2) “Ada Hubungan Antara Efikasi Diri Dengan Dengan Kelelahan Kerja Pada Perawat Di Rumah Sakit Medistra Jakarta” diterima.

Uji hipotesis ketiga variabel dengan menggunakan multivariate correlation antara variabel konflik kerja keluarga dan efikasi diri dengan kelelahan kerja. Berdasarkan hasil uji tersebut, diperoleh nilai R sebesar 0,653 dan  $p = 0.000 < 0.05$ . Hasil dari uji multivariate correlation menunjukkan bahwa (Ho3) “Tidak Ada Hubungan Antara Konflik Kerja Keluarga dan Efikasi Diri Dengan Kelelahan Kerja Pada Perawat Di Rumah Sakit Medistra Jakarta” ditolak. (Ha3) “Ada Hubungan Antara Konflik Kerja Keluarga Dan Efikasi Diri Dengan Dengan Kelelahan Kerja Pada Perawat Di Rumah Sakit Medistra Jakarta” diterima.

Uji regresi dengan metode Enter maka diperoleh kontribusi konflik kerja keluarga dan efikasi diri dengan kelelahan kerja nilai R2 (R-Square) 0,653 (65,3%), sementara sisanya (34,7%) sumbangan dari variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji regresi dengan metode stepwise yang bertujuan mengetahui kontribusi

variabel bebas secara simultan, diperoleh R-Square sebesar 0,628 dari variabel konflik kerja keluarga. maka dapat disimpulkan bahwa kontribusi variabel konflik kerja keluarga memberikan kontribusi sebesar 62,8% terhadap kelelahan kerja.

antara konflik kerja keluarga dan efikasi diri merupakan faktor penting yang dapat memicu munculnya kelelahan kerja pada perawat wanita yang sudah menikah dan memiliki anak di Rumah Sakit Medistra.

## 6. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya, maka kesimpulan penelitian yang dihasilkan, yaitu :

1. Terdapat hubungan yang signifikan dengan arah positif antara konflik kerja keluarga dengan kelelahan kerja pada perawat di Rumah Sakit Medistra Jakarta. Hubungan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi konflik kerja keluarga yang dihadapi perawat maka akan semakin tinggi juga kelelahan kerja yang dirasakan oleh perawat perawat wanita yang sudah menikah dan memiliki anak di Rumah Sakit Medistra Jakarta.
2. Terdapat hubungan yang signifikan dengan arah negatif antara efikasi diri dengan kelelahan kerja pada perawat di Rumah Sakit Medistra Jakarta. Hubungan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi efikasi diri yang dimiliki perawat maka akan semakin rendah kelelahan kerja yang dirasakan oleh perawat perawat wanita yang sudah menikah dan memiliki anak di Rumah Sakit Medistra Jakarta.
3. Terdapat hubungan yang signifikan antara konflik kerja keluarga dan efikasi diri dengan kelelahan kerja pada perawat di Rumah Sakit Medistra Jakarta. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan

## DAFTAR PUSTAKA

- Alouw, R. A. (2015). Beberapa Faktor Yang Berpengaruh Terhadap *Burnout* Dikalangan Rohaniwan Kristen di Bandung. *Disertasi* (tidak diterbitkan). Jakarta: Fakultas Psikologi Universitas Persada Indonesia YAI.
- Bandura, A. (1997). *Self-Efficacy: The Exercise of Control*. New York: Freeman.
- Booth, S. (2011). Family Supportive Organization Perceptions, Work Role Overload, And Burnout, Crossover Effects Of Burnout On Recovery. *Thesis*. Louisiana State University in Departement of Psychology.
- Desima, R. (2013). Tingkat Stres Kerja Perawat Dengan Perilaku *Caring* Perawat. *Jurnal Keperawatan*. Vol.4. No.1. .
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of Conflict Between Work And Family Roles. *The Academy Of Management Review*. Vol.10. No.1. 76-88
- Judge, T., Bono, J., Thoresen, C., & Patton, G. (2001). The Job Satisfaction-Job Performance Relationship: A Qualitative And Quantitative Review. *Psychological Bulletin*. Vol.127. No.3. 376-407.

- Kelly, M., Soles, R., Garcia, E., & Kundu, I. (2020). Job Stress, Kelelahan Kerja, Work-Life Balance, Well-Being and Job Satisfaction among Pathology Resident And Fellows. *American Journal of Clinical Pathology. Vol.153. No.4. 449-469.*
- Khan, A., Fleva, E., & Qazi, T. (2015). Role of Self-Esteem and General Self-Efficacy In Teachers Efficacy In Primary Schools. *Scientific Research Publishing Psychology. Vol.6. No.2. 117-125.*
- Khusnaeni, Sumarni, T., & Rahmawati, A. N. (2020). The Relationship Between Work Stress and Burnout Among Nurses In The Inpatient Room of Hj. Anna Lasmanah Hospital, Banjarnegara. *Advances in Health Sciences Research. Vol. 20. 347-351.*
- Muhdiyanto, Mranami, M. (2018). Peran Konflik Kerja Keluarga dan *Role Conflict* Pada Intensu Keluar: Kelelahan Kerja Sebagai Intervening. *Jurnal Manajemen Teknologi. Vol.17. No.1. 27-39*
- Nabila, T., & Wahyuni, E. (2021). Hubungan Antara Efikasi Diri (*Self Efficacy*) Dengan Kepuasan Hidup (*Life Satisfaction*) Mahasiswa. *Insight: Jurnal Bimbingan dan Konseling. Vol.10. No.2. 164-171.*
- Nugroho, H., Susilo, H., & Iqbal, M. (2016). Pengaruh *Job* Kelelahan Kerja dan Kepuasan Kerja Melalui Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan VIII Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis. Vol.37. No.2. 173-182.*
- Saputra, I. G. N. Y., & Rudiarta, I. G. L. M. (2020). Pengaruh *Work Family Conflict* Terhadap Stress Kerja Pada Pegawai Administrasi. *Bali Health Journal. Vol.4. No.1. 39-44.*
- Widayati, C., Arijanto, A., Magita, M., Anggarini, W., & Putri, A. (2022). The Effect Of Konflik Kerja Keluarga, Job Stress, and Job Satisfaction On Employee Performance. *Journal of Digital Business Management. Vol.3. No.1. 1-12.*